

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundur perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan didalam perusahaan, hasil kerja tersebut berupa pekerjaan yang dapat meningkatkan capaian didalam perusahaan. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa

faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu selain pemeliharaan karyawan motivasi perlu juga, dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor pemeliharaan karyawan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Demikian halnya penelitian oleh Johannes. (2016) yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka.

Sehingga dari data yang diperoleh menunjukkan terjadi suatu kesenjangan antara teori dengan kenyataan. Selain itu, tidak adanya program pelatihan untuk karyawan, menyebabkan kurangnya keterampilan menenun yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Demikian halnya penelitian oleh Amwiarni (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.

Sementara itu, berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di PTPN III Sei Batang Hari Medan terkait kinerja, maka permasalahan kinerja karyawan dimana rendahnya kebutuhan karyawan untuk mencapai hubungan yang akrab sesama karyawan untuk menunjang penyelesaian tugas yang menjadi pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktivitas organisasi inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja pada PTPN III Sei Batang Hari Medan di masa depan, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif pegawai, dimana pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, yaitu ketika ada beberapa tugas yang belum dilaksanakan oleh beberapa pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Sei Batang Hari”.

1.2 Identifikasi Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan agar tidak terlalu luas, maka dalam penelitian ini terlebih dahulu masalah tersebut di identifikasikan melalui pengamatan-pengamatan yang penulis lakukan terhadap objek penelitian. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pemberian motivasi yang belum maksimal di PTPN III Sei Batang Hari menurunkan kinerja karyawan.
2. Pengalaman kerja yang masih rendah mengakibatkan rendah kinerja yang dihasilkan karyawan.
3. Motivasi dan pengalaman kerja yang belum memadai dapat menurunkan kinerja karyawan di PTPN III Sei Batang Hari.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang dibahas serta terbatasnya waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka dalam hal ini permasalahan hanya dibatasi pada masalah pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Sei Batang Hari Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan sesuatu yang sangat penting dalam suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PTPN III Sei Batang Hari Medan?
2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Sei Batang Hari Medan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Sei Batang Hari Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PTPN III Sei Batang Hari Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Sei Batang Hari Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Sei Batang Hari Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Untuk penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi PTPN III Sei Batang Hari Medan tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.